

Program „Solidarność pokoleń - Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”

WSTĘP

Polska w porównaniu do innych krajów UE w najniższym stopniu wykorzystuje potencjał osób po 50-tym roku życia na rynku pracy. Ich wcześniejsza dezaktywizacja prowadzi do utraty istotnych zasobów kapitału ludzkiego, które zgromadzili, oznacza także konieczność ukierunkowania środków publicznych na ich wsparcie dochodowe. Wcześniejsza dezaktywizacja to także problem społeczny – wiele osób po przejściu na emeryturę traci swoje więzi społeczne, często związane ze środowiskiem pracy, co rodzi ryzyko poczucia osamotnienia, depresji oraz wykluczenia społecznego.

Wydłużanie aktywności zawodowej pracowników po 50-tym roku życia należy do priorytetowych działań krajów Unii Europejskiej. Zgodnie z założeniami Strategii Lizbońskiej przyjętej przez kraje UE w 2000 r., jednym z celów Unii Europejskiej jest osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata na poziomie nie niższym niż 50%. W Polsce wskaźnik ten osiągnął poziom 29,7% w 2007 roku, co oznacza, iż kształtuje się on na jednym z najniższych poziomów wśród wszystkich państw UE.

W związku z powyższym, Rząd przygotował pakiet działań zmierzających do zwiększenia zatrudnienia osób powyżej 50-tego roku życia w Polsce, czyli program „Solidarność pokoleń - Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”. Głównym celem Programu jest osiągnięcie poziomu wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 55-64 wyznaczonego w Strategii Lizbońskiej do 2020 roku.

Program „Solidarność pokoleń” zakłada z jednej strony działania, które zwiększają zachęty do zatrudnienia osób w wieku 50+ przez przedsiębiorców, a z drugiej strony działania, które sprzyjają poprawie kwalifikacji, umiejętności i efektywności pracy tych osób. Część rozwiązań proponowanych w programie jest adresowana także do osób młodszych, po 45-tym roku życia. Wynika to z oceny ekspertów i praktyków, którzy wskazują, iż utrzymanie aktywności zawodowej osób w wieku 50 lat i więcej wymaga odpowiednich działań także w stosunku do osób młodszych.

Program prezentuje podejście międzypokoleniowe, co oznacza, że podejmowane działania odnoszą się do promowania dostępu do zatrudnienia przez cały okres uczestnictwa w rynku pracy. Polityka „aktywnego starzenia się” nie dotyczy tylko osób po 50-tym roku życia, odnosi się do działań w perspektywie cyklu życia. Na przykład, inicjatywy z obszaru zdrowia zawodowego i bezpieczeństwa pracowników w każdym wieku i podkreślanie prewencji problemów związanych z wiekiem (takich jak mniejsza produktywność pracy) sprzyjać będą dłuższej aktywności zawodowej przyszlých pokoleń.

Projektując program „Solidarność pokoleń” Rząd starał się, aby miał on cechę kompleksowości i realizował cztery komponenty flexicurity, czyli: elastyczny system zatrudnienia, całościowe strategie kształcenia ustawicznego, efektywne polityki rynku pracy i nowoczesne systemy zabezpieczenia społecznego.

DZIAŁANIA I CELE

Doświadczenia międzynarodowe wskazują na trzy kluczowe działania niezbędne dla wydłużenia aktywności zawodowej osób po 50-tym roku życia:

- promocja utrzymywania tych osób w zatrudnieniu powiązana z rozwojem polityki zarządzania wiekiem w firmach oraz z publicznymi działaniami na rzecz poprawy oraz zmiany kwalifikacji i kompetencji osób powyżej 45 lat;
- uruchomienie programów aktywizacji dla bezrobotnych w wieku 45+/ 50+ ukierunkowanych na realizację założonych celów, skutecznych i efektywnych, dobrze realizowanych przez kompetentne podmioty, w tym Publiczne Służby Zatrudnienia oraz realizatorów usług zatrudnieniowych kontraktowanych na zewnątrz przez te służby;
- ograniczenie warunków dla strategii bierności poprzez zmniejszenie możliwości przechodzenia na wcześniejsze emerytury lub inne świadczenia pozwalające na dezaktywizację.

Powyższym działaniom zostały przyporządkowane szczegółowe cele Programu:

1) poprawa warunków pracy, promocja zatrudnienia pracowników po 50-tym roku życia i zarządzanie wiekiem (poprzez upowszechnianie wiedzy wśród pracodawców i pracobiorców na temat zarządzania wiekiem pracowników, ukazywanie pracodawcom i opinii publicznej korzyści płynących z zatrudniania osób po 50 r. życia, wdrażanie strategii zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach, dostosowanie warunków pracy pracowników po 50-tym roku życia do ich potrzeb, profilaktykę zdrowotną);

2) poprawa kompetencji i kwalifikacji pracowników po 50-tym roku życia (poprzez tworzenie warunków dla budowania ich ścieżek kształcenia, upowszechnienie kształcenia ustawicznego dla osób w wieku 45+, dopasowanie do nich oferty szkoleniowej);

3) zmniejszenie kosztów pracy związanych z zatrudnianiem pracowników po 50-tym roku życia (poprzez zwolnienie pracodawców z opłacania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za osoby w wieku przedemerytalnym, zmniejszenie liczby dni choroby, za które pracodawca wypłaca wynagrodzenie);

4) aktywizacja osób bezrobotnych lub zagrożonych utratą pracy po 50-tym roku życia (poprzez upowszechnienie programów rynku pracy dla osób w wieku powyżej 50 lat, budowanie indywidualnych planów wsparcia dla osób w wieku 50+, dopasowanie oferty aktywnych programów rynku pracy do potrzeb tych osób);

5) aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych, (poprzez budowę stabilnych ram prawnych dla zatrudniania i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych, promowana będzie aktywizacja zawodowa i integracja tych osób z rynkiem pracy). Istotnym uzupełniającym elementem będą kampanie podnoszenia świadomości o możliwościach i przydatności osób niepełnosprawnych jako pracowników;

6) zwiększenie możliwości zatrudnienia kobiet (przez rozwój usług pozwalających na godzenie pracy i życia rodzinnego, uproszczenie przepisów dotyczących zakładania przedszkoli, wspieranie rozbudowy sieci przedszkoli, szczególnie na obszarach wiejskich (finansowane między innymi z Europejskiego Funduszu Społecznego), umożliwienie finansowania przedszkoli przyzakładowych z zakładowych funduszy świadczeń socjalnych; wspieranie innych form opieki nad dziećmi, poprzez korzystne rozwiązania podatkowe);

7) ograniczenie dezaktywizacji pracowników w systemie świadczeń społecznych (cele szczegółowe zakładają wydłużanie efektywnego wieku emerytalnego oraz stopniowe wyrównywanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn).

IMPLEMENTACJA

Pierwszym etapem realizacji „Solidarności pokoleń” była debata społeczna dotycząca Programu, która trwała od marca do września 2008 r., a jej efekty zostały również zawarte w Programie. Debata publiczna wokół zagadnienia aktywności zawodowej i społecznej osób starszych trwa nadal, co samo w sobie jest sporym osiągnięciem tej inicjatywy rządowej.

Kolejnym etapem realizacji programu „Solidarności pokoleń” będzie przygotowanie dokumentu implementacyjnego, zawierającego uporządkowany i szczegółowy zestaw działań legislacyjnych i pozalegisacyjnych wraz z podmiotami za nie odpowiedzialnymi. Warto podkreślić, iż część zadań zaplanowanych w Programie, w szczególności legislacyjnych, jest już w końcowej fazie realizacji - czeka na uchwalenie przez Sejm RP.

Ze wstępnych założeń finansowych wynika, że w perspektywie do 2015 r. na realizację Programu przeznaczona będzie kwota około 12 mld zł, w tym około 9,9 mld zł w ramach działań Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego oraz około 2,1 mld zł finansowanych ze środków krajowych (Fundusz Pracy).